



CE Services Infos N°18 – Juin-Juillet

Bonjour à tous,

En cette période estivale tant attendue, certains sont déjà sur les plages, sur les routes de campagne ou de montagne afin de se ressourcer et ainsi « recharger les batteries » pour amorcer une rentrée qui sera sans doute riche en évènements et difficile tant au niveau économique que social. D'autres sont en plein préparatifs pour des vacances bien méritées. CE Services restera néanmoins ouvert tout l'été pour continuer à vous satisfaire.

Le 16 juin, la loi dite de sécurisation de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 a été publiée. Pour vous représentants du personnel (CE, CHSCT) cela représente des droits nouveaux, mais aussi des modifications quant aux procédures d'informations et de consultation. Un module de formation d'une journée vous est proposé dès la fin septembre afin de vous permettre de bien comprendre les enjeux de cette loi. La date de la première journée de formation inter-entreprises a été fixée au 26 septembre prochain.

Septembre marquera aussi le début des consultations du CE sur la formation professionnelle puisque la première réunion doit se dérouler avant le 1er octobre. L'enjeu est essentiel pour les entreprises mais aussi pour les salariés qui grâce à la formation, pourront s'adapter à l'évolution de leurs emplois mais aussi assurer leur employabilité. C'est donc le moment pour les élus de prendre contact avec les salariés pour évaluer le niveau des formations proposées dans l'entreprise mais aussi les besoins qui n'auraient pu être exprimés.

Que vous soyez élus au CE, membre du CHSCT ou salarié tout simplement, la formation doit rester une de vos priorités pour permettre à chacun d'entre vous d'évoluer et ainsi de défendre au mieux les intérêts des salariés qui pourront conserver leur emploi ou retrouver rapidement un nouvel emploi externe ou interne à l'entreprise.

Bonne lecture et à très bientôt.

Véronique BERSON



Travail par fortes chaleurs : page 3

Sommaire du numéro

Formation

➲ ***Loi de sécurisation de l'emploi***

Pour vous inscrire, demandez nous un dossier par tél 01 42 77 41 43 ou par e-mail contact@ceservices.fr

Prochainement

Rendez-vous

➲ ***Programme 2013-2014***

Matinées Club des Abonnés

Pour vous inscrire, vous pouvez nous contacter au 01 42 77 41 43 ou sur contact@ceservices.fr

Besoin d'une assistance juridique ?

Nous sommes à votre écoute pour étudier vos besoins et vous proposer une assistance sur mesure.

Votre contact :
Nata CHAGHIL
06 30 90 25 89

Veille jurisprudentielle

CE

Réorganisation en l'absence de CE

Selon la Cour de cassation, « l'employeur qui, dans une entreprise d'au moins cinquante salariés, envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique de moins de dix salariés dans une même période de trente jours, doit, en l'absence de comité d'entreprise, réunir et consulter les délégués du personnel ». A défaut, il commettra un délit d'entrave.

soc. 29 mai 2013, n° 12-12952, Amplifon groupe France, P

CHSCT

Prise en charge des frais d'expertise

Le CHSCT peut notamment faire appel à un expert « en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail » (L. 4614-12 du Code du travail). Cet expert a 45 jours pour rendre son rapport (R. 4614-18 du Code du travail). En l'espèce, il avait rendu son rapport avant que la cour d'appel décide que le recours à l'expertise n'était en fait pas justifié. Néanmoins, la Cour de cassation estime que les frais de l'expertise sont à la charge de l'employeur étant donné que le CHSCT ne dispose pas de budget.

soc. 15 mai 2013, n° 11-24218, Michelin, P

Représentants du personnel

Temps de trajet inhabituel

« Le temps de trajet, pris en dehors de l'horaire normal de travail et effectué en exécution des fonctions représentatives, doit être rémunéré comme du temps de travail effectif pour la part excédant le temps normal de déplacement entre le domicile et le lieu de travail. »

soc. 12 juin 2013, n° 12-12806, GRT Gaz, P

soc. 12 juin 2013, n° 12-15064, San Marina, P

Vrai/Faux

Les majorations pour travail de nuit exceptionnel sont-elles contraire au principe « à travail égal, salaire égal » vis à vis des salariés travaillant habituellement de nuit ?

***Faux** car elles compensent « une sujétion différente de celle subie par le salarié, qui travaillait habituellement la nuit »* **(soc. 5 juin 2013, n° 11-21255, Numec, P)**

Agenda

Obligations trimestrielles

300 salariés et plus

Conditions de travail

L'employeur informe le CE sur les mesures envisagées concernant l'amélioration, le renouvellement ou la transformation de l'équipement ou des méthodes de production et d'exploitation et de leurs incidences sur les conditions de travail et d'emploi (c. trav. art. L. 2323-51)

Contrat initiative-emploi (CIE) et contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE)

Le CE reçoit un bilan de l'ensemble des embauches et des créations d'emplois effectuées dans le cadre du CIE et du CAE (c. trav. art. L. 2323-54) (4)

Situation de l'emploi

L'employeur informe le CE sur la situation de l'emploi dans l'entreprise et sur l'évolution des effectifs et le nombre des salariés en CDD (c. trav. art. L. 2323-53)

Toutes

Situation financière

L'employeur communique au CE des informations sur l'évolution des commandes, la situation financière de l'entreprise et l'évolution des programmes de production, sur d'éventuels retards de paiement des cotisations sociales (c. trav. art. L. 2323-46 et L. 2323-50)

Salariés protégés

Prise d'acte de la rupture

Dans ce cas, le salarié protégé ne peut ultérieurement demander sa réintégration dans son emploi.

soc. 29 mai 2013, n° 12-15974, Clinique Saint-Jean, P

Violation du statut protecteur

« Le salarié licencié en violation de son statut protecteur et qui ne demande pas sa réintégration peut prétendre soit à une indemnité forfaitaire égale au montant des salaires qu'il aurait dû percevoir jusqu'à la fin de sa période de protection s'il présente sa demande d'indemnisation avant cette date, soit à une indemnité dont le montant est fixée par le juge en fonction du préjudice subi lorsqu'il introduit sa demande après l'expiration de sa période de protection. »

soc. 11 juin 2013, n° 12-12738, Monte Paschi banque, P

Droit syndical

Action en justice

Un syndicat non signataire peut demander l'application d'une convention collective en justice au titre de l'atteinte à l'intérêt collectif de la profession. Cette faculté est ouverte aux signataires même s'ils ont la possibilité d'agir en vertu de l'article L. 2262-11 du Code du travail en exécution d'une convention collective.

soc. 11 juin 2013, n° 12-12818, La Poste, P

Forte chaleur au travail : ce que disent les textes

Aucun niveau maximal de température n'est imposé aux entreprises par le code du travail, mais celui-ci comporte des dispositions législatives et réglementaires afin d'assurer aux salariés des conditions de travail satisfaisantes en cas de fortes chaleurs.

Pour en savoir plus (cliquez)

Travailler à la chaleur - Les principales recommandations

Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact)
Travailler par fortes chaleurs en été

Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS)
Le plan canicule 2013

Conditions de travail

Chiffres utiles

Smic depuis le 1er janvier 2013 :

9,43 euros brut/heure
1 430, 22 euros brut/mois (base 35 h semaine)

Plafonds de Sécu 2013

Valeurs du plafond	2013 (en euros)
Annuelle	37 032
Trimestrielle	9 258
Mensuelle	3 086

Bons d'achat CE 2013 :
154 euros

Frais kilométriques 2013 :
Nouveaux barèmes fiscaux (cliquez)

Minima conventionnel :
Contactez-nous et indiquez nous la convention collective applicable, vous recevrez par retour de mail la grille à jour qui vous concerne

Allocations chômage
Moins de 50 ans
(cliquez)

Plus de 50 ans
(cliquez)

La rupture de la période d'essai

La rupture de la période d'essai obéit à des règles moins strictes que le licenciement. Cette première phase de l'exécution du contrat de travail est pour l'employeur un moyen d'évaluer les compétences du salarié et pour ce dernier, un moyen voir si l'emploi lui convient (L. 1221-20 du Code du travail).

La rupture de la période d'essai entraîne la rupture du contrat de travail au jour de la notification de la rupture.

Le délai de prévenance

Deux cas sont à distinguer :

- Rupture de l'essai par l'employeur (L. 1221-25 du Code du travail) :
  - présence inférieure à 8 jours : 24 h,
  - entre 8 jours et 1 mois de présence : 48 h,
  - après un mois de présence : 2 semaines,
  - après trois mois de présence : 1 mois,
  - décompte : en jours calendaires a priori,
  - départ du préavis : le jour de l'envoi de la lettre de rupture (non précisé par le texte).

- Rupture de l'essai par le salarié (L. 1221-26 du Code du travail) :
  - présence inférieure à 8 jours : 24h,
  - présence supérieure à 8 jours : 48h.

Documents joints - téléchargeables :

[Circulaire DGEFP/DGT n°2013-07 du 15 mai 2013 relative au contrat de génération]

Vous pouvez les télécharger et les classer …car ils vous seront utiles !

CODE DU TRAVAIL

Besoin de plus d'information sur la jurisprudence…



au 01 42 77 41 43 ou à conseil@ceservices.fr !

Il est à noter que la période d'essai se décompte en jours calendaires (soc. 28 avril 2011, n° 09-40464 P). Elle ne peut être prolongée du fait du délai de prévenance (L. 1221-25 du Code du travail). Le non-respect du délai de prévenance ne permet de faire requalifier la rupture en un licenciement sans cause réelle et sérieuse tant que l'employeur a rompu le contrat avant la fin de l'essai (soc. 23 janvier 2013, n° 11-23428 P). Le salarié pourra prétendre à une indemnité correspondant au délai de prévenance non effectué (CA Amiens, 13 octobre 2010, n° 1000613).

Caractéristiques de la rupture

La rupture n'a pas à être motivée par l'employeur. Les règles relatives au licenciement et à la démission sont donc inapplicables (L. 1231-1 du Code du travail). Par conséquent, l'employeur n'a pas à invoquer un motif (économique ou personnel) pour rompre l'essai et donc le contrat de travail. De son côté, le salarié ne pourra prétendre à aucune indemnité. Pour des raisons d'ordre probatoire, il est préférable d'utiliser la forme de la lettre recommandée avec avis de réception pour rompre la période d'essai.

Néanmoins, il existe des limites à la liberté de rupture, l'abus d'une liberté étant sanctionné en droit. Ainsi, rompre la période d'essai avec une intention de nuire ou dans un contexte vexatoire est illicite (soc. 20 juin 1984, n° 81-40024). De même, la rupture de la période d'essai trop hâtive dénote aussi un abus car l'essai doit permettre à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié (soc. 5 mai 2004, n° 02-41224 P+B).

L'employeur n'est pas non plus en droit de détourner la période d'essai de son objet. Il y a détournement lorsque l'employeur n'utilise pas la période d'essai pour évaluer les compétences du salarié (soc. 31 octobre 2007, n° 06-44029 D), lorsqu'il se sert de la période d'essai pour répondre à un besoin de main d'œuvre (soc. 5 octobre 1993, n° 90-43780 P) ou lorsqu'il rompt la période d'essai pour un motif économique (soc. 20 novembre 2007, n° 06-41212 P).

Il faut que la rupture soit liée aux compétences du salarié ou à sa faute. Toutefois, si l'employeur invoque une faute, il devra suivre la procédure disciplinaire. A défaut, il s'exposera au paiement de dommages et intérêts (soc. 10 mars 2004, n° 01-44750 P+B).

A propos des salariés protégés, l'employeur doit systématiquement recueillir l'autorisation de l'inspection du travail (soc. 26 octobre 2005, n° 03-44751 P+B+R+I). Rappelons aussi que les règles protectrices relatives à la maternité, à l'accident du travail ou à la non-discrimination sont aussi applicables durant la période d'essai.

Suites de la rupture

L'employeur, auteur de la rupture, doit remettre au salarié une attestation Pôle emploi et une indemnité de congés payés.

Antoine SCHMIDT

Le comité d'entreprise et la formation professionnelle

Si la formation professionnelle permet à l'employeur de s'assurer de l'adaptation des salariés à leur poste de travail, de leur capacité à occuper un emploi et à améliorer leurs performances et donc s'inscrit dans une stratégie de performance et d'amélioration de la productivité, c'est aussi un moyen pour le salarié de s'assurer une meilleure insertion professionnelle, de maintenir son emploi et de développer ses compétences. Les dispositifs mis en place doivent permettre aux salariés d'assurer leur employabilité et leur capacité à conserver ou à obtenir un emploi.

Un enjeu essentiel alors que la situation de l'emploi en France a connu au cours des derniers mois une forte dégradation, avec un taux de chômage approchant des niveaux record.

« Chaque année, au cours de deux réunions spécifiques, le comité d'entreprise émet un avis sur l'exécution du plan de formation du personnel de l'entreprise de l'année précédente et sur le projet de plan pour l'année à venir. »

► Art. L 2323-34 du Code du Travail

Deux réunions obligatoires à l'initiative de l'employeur avant le 1er octobre 2013 et avant le 31 décembre 2013.

A cette occasion, le CE donne aussi son avis sur les conditions de mise en œuvre (article D 2323-7 du Code du Travail) :

• des contrats et des périodes de professionnalisation,
• du Droit Individuel à la Formation (DIF).

Au moins 3 semaines avant chacune des réunions, soit au plus tard le 9 septembre pour la 1ère réunion et le 9 décembre pour la seconde réunion, une liste de documents est communiquée (article L 2323-36 du Code du Travail) :

• aux membres du CE (titulaires et suppléants),
• aux membres de la commission formation (si elle existe, celle-ci étant obligatoire dans les entreprises et établissements de 200 salariés et plus : article L 2325-26 du Code du Travail et Cas. Soc. 4 avril 1978 n° 76-13.410),
• aux délégués syndicaux.

Les décisions relatives au plan de formation étant prises pour l'année civile, la consultation doit être achevée avant le 31 Décembre.
Art. L 2323-36, L 6331-12 et D 2323-7 du Code du Travail

Dès la rentrée, votre employeur devra vous remettre les documents nécessaires à la consultation de la première réunion.

La constitution d'une commission formation est obligatoire dans les entreprises (et établissements) de 200 salariés et plus.

Dans le cadre de la consultation sur le plan de formation, ses membres sont chargés de préparer les délibérations du Comité d'Entreprise et à ce titre, doivent donc recevoir l'ensemble des documents fournis au C.E. La réunion de la commission formation ne peut se substituer à celle du Comité d'Entreprise.
Art. R 2325-5, R 2325-6 du Code du Travail

Les PV (ou PV de carence en cas d'absence de C.E) ne sont plus à joindre à la déclaration fiscale 2483, remplir l'attestation sur l'honneur suffit mais en cas de contrôle de l'Administration, l'employeur qui ne pourra les produire se verra infliger un redressement équivalent à 50 % de sa participation à la formation professionnelle continue. Il devra verser cette somme au Trésor Public. De plus, l'absence de consultation du Comité d'Entreprise constitue un délit d'entrave pouvant être puni d'une peine d'emprisonnement d'un an et/ou d'une amende de 3.750 €.
Art. L 2328-1, L 6331-31 et L 6331-32 du Code du Travail

Un calendrier à respecter

Le 10 septembre 2013 au plus tard une première réunion qui devra se tenir au plus tard le 30 septembre, en y joignant :

- ✓ le bilan des actions comprises dans le plan de formation pour les années 2012 et 2013 comportant la liste des actions de formation, des bilans de compétences et des validations des acquis de l'expérience réalisés mentionnant les informations relatives :

  - aux organismes de formation et aux organismes chargés de réaliser les bilans de compétences ou des validations des acquis de l'expérience,
  - à la nature et aux conditions d'organisation de ces actions,
  - aux conditions financières de leur exécution en précisant, le cas échéant, le montant et la nature des aides publiques (Fonds Social Européen, Etat…) perçues pour leur réalisation.
  - aux effectifs concernés répartis par catégorie socioprofessionnelle et par sexe.

- ✓ une note sur les orientations générales de l'entreprise en matière de formation professionnelle et sur les projets pour 2012 tenant compte de la consultation spécifique du comité d'entreprise prévue à l'article L 2323-33 du Code du Travail.

- ✓ le résultat éventuel des négociations engagées au niveau de la branche professionnelle ou de l'entreprise.

- ✓ une information concernant les demandes de congé individuel de formation, de congé bilan de compétences, de congé de validation des acquis de l'expérience, de congé enseignement des années 2012 et 2013 : leur objet, leur durée, leur coût, les conditions dans lesquelles ces congés ont été accordés ou reportés, les résultats obtenus.

- ✓ les observations éventuelles des services de contrôle sur le caractère libératoire des dépenses imputées.

- ✓ le bilan pour 2012 et 2013 en matière d'accueil, d'insertion et de formation professionnelle dans l'entreprise :

  - pour ce qui concerne les bénéficiaires de contrats de professionnalisation : conditions d'accueil et d'encadrement, emplois occupés, organisation de la formation et résultats, effectifs (âge, sexe, niveau).
  - note d'information sur l'accueil en stage de jeunes en première formation technologique ou professionnelle et des élèves et étudiants préparant des diplômes de l'enseignement technologique ou professionnel ainsi que sur l'exercice du congé enseignement.
  - note d'information sur l'accueil des apprentis et la mise en œuvre de l'apprentissage dans l'entreprise : effectifs (âge, sexe, niveau initial de formation, diplôme ou titre préparé), liaisons entreprise/CFA, encadrement, résultats, perspectives d'emploi.

- ✓ le bilan pour 2012 et 2013 des conditions de mise en œuvre des périodes de professionnalisation : bénéficiaires, emplois occupés, organisation de la formation.

- ✓ Le bilan des conditions de mise en œuvre des DIF (Droit Individuel de Formation) : leur nombre, leur durée, la nature des actions, leur coût, les organismes de formation.

- ✓ les informations sur la formation figurant au bilan social 2012 obligatoirement établi dans les entreprises de 300 salariés et plus.

- ✓ la copie de la Déclaration Fiscale n° 2483 de l'exercice 2012.

Au plus tard le 1er octobre 2013, la première réunion du comité d'entreprise sera tenue.

Thème de la réunion : bilan des actions réalisées et discussions sur les orientations de la politique de formation pour l'année à venir.

Au plus tard le 10 décembre 2013, convocation à une seconde réunion qui devra se tenir au plus tard le 3 décembre 2013 en y joignant pour ce qui concerne la mise en œuvre des projets de l'entreprise en 2013 et compte tenu des observations exprimées à la première réunion :

- le plan de formation 2013 de l'entreprise en classant les actions de formation selon deux catégories :
  - actions d'adaptation et de perfectionnement dans l'emploi
  - actions liées au développement des compétences (durée, nature, conditions d'organisation, coût, effectif par sexe, organisme de formation)
- Une note sur les demandes de Congé Individuel de Formation, de congé de bilan de compétences, de validations des acquis de l'expérience, de congé d'enseignement (nombre, nature, durée, coût et organisme de formation par établissement).
- Une note relative aux conditions de mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation en 2013.
- une note relative aux conditions de mise en œuvre du droit individuel à la formation (DIF) en 2013.

Au plus tard, le 31 décembre 2013, la seconde réunion sera donc tenue et les délibérations sur le plan de formation et la mise en œuvre des différents dispositifs de formation seront achevées.

Véronique BERSON

La loi de sécurisation de l'emploi et la formation

Le compte personnel de formation bientôt opérationnel

La création d'un « compte personnel de formation » (CPF) est lancée !
Prévu par la loi du 14 juin 2013 (publiée le 16 juin 2013) relative à la Sécurisation de l'emploi, ce compte pourra être mobilisé à titre individuel pendant une période de travail ou de chômage
Article L.6111-1 modifié du Code du travail

Les droits sont comptabilisés en heures contrairement au système de la portabilité du DIF où les heures transférées sont monétisées.

Ce compte ne peut en aucun cas être débité sans l'accord exprès de son titulaire.

Le compte est alimenté :

- chaque année selon les mêmes modalités que les droits acquis au titre du DIF
  Rappel : les droits acquis par le salarié au titre du compte le sont à raison de 20 heures par an pour un temps plein, sauf dispositions conventionnelles plus favorables relatives au DIF.
  Il est plafonné à 120 heures) ;
- par des abondements complémentaires, notamment par l'État ou la région. En particulier pour les personnes qui ont quitté le système scolaire de manière précoce ou qui, à l'issue de leur formation initiale, n'ont pas obtenu de qualification professionnelle reconnue.

En complément du compte personnel de formation, son titulaire peut mobiliser les autres dispositifs de formation auxquels il peut prétendre.

Avant le 1er juillet 2013 - Mise en œuvre du compte de formation professionnelle, une concertation doit être engagée entre l'État, les régions et les partenaires sociaux au niveau national et interprofessionnel.

Avant le 1er janvier 2014, les partenaires sociaux au niveau national et interprofessionnel devront procéder aux adaptations nécessaires des stipulations conventionnelles interprofessionnelles en vigueur.

Vers un conseil en évolution professionnelle...

La loi relative à la Sécurisation de l'emploi prévoit aussi d'accorder à tout salarié un droit au « conseil en évolution professionnelle » lui permettant d'améliorer sa qualification. Le service public de l'orientation (SPO) sera chargé d'organiser cet accompagnement : environnement professionnel, évolution des métiers sur le territoire, identification et valorisation des compétences, dispositifs mobilisables pour réaliser son projet...
Article L.6314-3 du code du travail

Autant de sujets qui pourront être abordés dans le cadre de cette prestation. Les employeurs devront informer les salariés de cette nouvelle possibilité.

Il n'y a toutefois pas d'urgence le fonctionnement et le financement doivent encore être précisés.

Le contrat de génération doit-il être obligatoirement négocié ?

Aujourd'hui, bon nombre d'entre vous s'interrogent sur la mise en œuvre des contrats de génération. Toutes les entreprises sont-elles concernées ? Pourquoi l'employeur n'entame-t-il pas les négociations ou au contraire pourquoi certains précipitent les négociations ?

Le contrat de génération concerne en réalité tous les employeurs quel que soit leur effectif mais les obligations diffèrent selon que l'effectif est inférieur à 300 salariés ou non.

Entré en vigueur le 18 mars 2013, le contrat de génération a pour ambition de favoriser l'emploi des jeunes et de maintenir des séniors dans l'emploi, en assurant la transmission des compétences et des savoir-faire.

Un soutien financier est apporté aux entreprises de moins de 300 salarié, qui sera versé par le Pôle emploi pour chaque binôme jeune / sénior mis en place :

- Un jeune de moins de 26 ans (ou moins de 30 ans s'il est reconnu travailleur handicapé) recruté en CDI ;
- Un sénior âgé de plus de 57 ans (ou d'au moins 55 ans s'il est reconnu travailleur handicapé).

1) *La mise en œuvre est différenciée selon la taille de l'entreprise*

- Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent en bénéficier dans la mesure où elles remplissent certaines conditions ;
- Les entreprises de 50 à moins de 300 salariés peuvent en bénéficier si elles sont couvertes par un accord d'entreprise ou de groupe ou alors par un plan d'action ;
- Les entreprises de plus de 300 salariés ne peuvent pas en bénéficier mais sont soumises à une pénalité si elles ne sont pas couvertes par un accord collectif d'entreprise ou de groupe ou alors par un plan d'action.

2.000 € par an sont accordés au titre de l'embauche du jeune à temps plein et 2.000 € par an pour le maintien dans l'emploi du sénior, soit une aide totale de 4.000 € par an (12.000 € pour 3 ans) par binôme, proratisée en cas de temps partiel.

On comprend donc pourquoi, certains employeurs se précipitent aujourd'hui pour mettre en œuvre la négociation d'un accord, puisque la date butoir pour éviter la pénalité a été fixée au 30 septembre 2013. Après cette date, l'entreprise dont l'effectif est égal ou supérieur à 300 salariés, qui n'aura déposé ni accord collectif, ni plan d'action auprès de la DIRECCTE, devra payer pour la période pendant laquelle elle est en infraction une pénalité.

2) *Pour les entreprises dont l'effectif est égal ou supérieur à 300 salariés*

Pour cette catégorie d'entreprises (ou celles appartenant à groupe, dont l'effectif est supérieur à 300 salariés) le dispositif n'est plus incitatif mais obligatoire, l'absence d'accord ou de plan peut être sanctionnée.

Les entreprises doivent être couvertes par un accord d'entreprise ou de groupe, ou à défaut d'accord attesté par procès -verbal de désaccord dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux, par un plan d'action.

Pour cette catégorie d'entreprises (ou celles appartenant à groupe, dont l'effectif est supérieur à 300 salariés) le dispositif n'est plus incitatif mais obligatoire, l'absence d'accord ou de plan peut être sanctionnée.

Les entreprises doivent être couvertes par un accord d'entreprise ou de groupe, ou à défaut d'accord attesté par procès -verbal de désaccord dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux, par un plan d'action.

Il ressort donc de cette disposition que les organisations syndicales seront les interlocuteurs obligés de la Direction. Un plan d'action ne peut être mis en œuvre que si les négociations échouent.

L'accord ou le plan doit faire l'objet d'un dépôt auprès de la DIRECCTE et sa durée maximale peut être de trois ans.

La pénalité applicable, en cas d'absence d'accord ou d'accord non-conforme est plafonnée au plus élevé des deux montants suivants :

- 1% des rémunérations versées aux salariés aux cours des périodes pendant lesquelles l'entreprise n'est pas couverte par un accord ou un plan conforme ;
- 10% du montant de la réduction Fillon applicable à ces rémunérations.

Elle s'appliquera également aux entreprises couvertes par un accord ou un plan non-conforme.

La négociation doit être précédée d'un diagnostic évaluant les engagements antérieurs concernant l'emploi des séniors et faire un état des lieux de l'égalité hommes-femmes. L'accent est mis sur le diagnostic préalable avec pour objectif de mettre en place des actions en lien avec les problématiques spécifiques des entreprises ou des secteurs d'activité, et d'éviter le risque d'accords seulement formels. Un point particulier est également réservé au suivi des actions : l'entreprise doit transmettre chaque année, sous peine de sanction administrative, un bilan des réalisations.

Les accords ou plans d'action doivent comporter les engagements de l'entreprise en faveur de la formation et de l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, de l'emploi des seniors et de la transmission des savoirs et des compétences. A ces engagements sont associés des objectifs pour certains chiffrés, un calendrier de réalisation et les conditions de son suivi. L'amélioration des conditions de travail, la prévention de la pénibilité, l'égalité hommes-femmes, la mixité et la lutte contre les discriminations doivent également être abordées.

3) Pour les entreprises dont l'effectif se situe entre 50 et 300 salariés (ou appartenant à un groupe de cet effectif)

Le dispositif se veut là aussi incitatif mais il conditionne **le bénéfice de l'aide à une négociation préalable au sein de l'entreprise.**

Conditions à remplir pour bénéficier de l'aide

- **Négociez un accord collectif**

Votre entreprise doit négocier et conclure un accord ou un plan d'action sur le contrat de génération, ou être couverte par un accord de branche étendu portant sur le contrat de génération. Ces documents doivent comporter des engagements en matière d'emploi des jeunes et des seniors et de transmission des savoirs et des compétences.

- **Embauchez un jeune en CDI et maintenez un senior en activité**

Après avoir conclu l'accord ou établi le plan d'action, vous embauchez en contrat à durée indéterminée un jeune d'au moins 16 ans et de moins de 26 ans au 1er jour de l'exécution de son contrat(ou de moins de 30 ans pour les jeunes reconnus comme travailleurs handicapés) au 1er jour de l'exécution de son contrat de travail.

Dérogation : vous avez recruté un jeune de moins de 26 ans en CDD, contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation avant le 1er mars 2013. Vous aimeriez transformer son contrat en CDI : vous pouvez bénéficier de l'aide associée au contrat de génération, même s'il a atteint ou dépassé 26 ans lorsque son CDI commence.

Vous maintenez dans l'emploi un senior de 57 ans ou plus (ou de 55 ans ou plus pour les salariés reconnus comme travailleurs handicapés) ou recruté à 55 ans ou plus**. Le salarié senior peut être embauché en même temps que le jeune.**

Mode d'emploi

1- Un diagnostic doit être réalisé pour analyser la situation de l'emploi des jeunes et des seniors au sein de l'entreprise concernée.

2- Accord/plan d'action d'entreprise ou accord de branche

- **Soit un accord au niveau de l'entreprise est négocié avec les syndicats représentatifs**...
- Si la négociation n'aboutit pas, elle donne lieu à un PV de désaccord. Un plan d'action peut alors être élaboré par l'entreprise.
  A défaut d'organisations syndicales dans l'entreprise, le plan d'action peut être mis en œuvre après information et consultation du CE. L'avis du CE sera transmis à la DIRECCTE avec le diagnostic préalable.

4) Pour les entreprises de moins de 50 salariés, pas de négociation préalable obligatoire. La demande doit être faite auprès de Pôle emploi

Conditions à remplir pour bénéficier de l'aide

- Embaucher en contrat à durée indéterminée un jeune d'au moins 16 ans et de moins de 26 ans (ou de moins de 30 ans pour les jeunes reconnus comme travailleurs handicapés). Cette condition s'apprécie au 1er jour de l'exécution de son contrat de travail.
- Maintenir dans l'emploi un senior de 57 ans ou plus (ou de 55 ans ou plus pour les salariés reconnus comme travailleurs handicapés) ou recruté à 55 ans ou plus
- Etre à jour de ses obligations déclaratives et de paiement des cotisations sociales, salariales et patronales
- Ne pas avoir procédé, dans les six mois qui précèdent l'embauche du jeune, à un licenciement pour motif économique sur les postes relevant de la catégorie professionnelle dans laquelle est prévue l'embauche ou à une rupture conventionnelle homologuée ou à un licenciement pour un motif autre que la faute grave ou lourde ou l'inaptitude sur le poste sur lequel est prévue l'embauche.

Les jeunes et les seniors sont les principales victimes de la forte dégradation de l'emploi consécutive à la crise économique. Il ne faut pas perdre de vue tout au long de cette négociation, les objectifs fixés :

- ✓ Faciliter l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un CDI
- ✓ Favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés
- ✓ Assurer la transmission des savoirs et des compétences.

C'est pourquoi il ne faut pas accepter des diagnostics incomplets, des négociations bâclées, juste pour ne pas être pénalisée ou bénéficier de certaines aides. Soyez vigilants et n'hésitez pas à utiliser les moyens mis à votre disposition.

A retenir :

Les accords et plans d'action répondent à des obligations très précises.

L'articulation entre les accords et les plans d'action, le dépôt de ces accords et plans d'action, le contrôle de conformité des accords (diagnostic, contenu des accords, instruction de l'accord), le document d'évaluation annuel doivent répondre à des critères et obligations précis : la fiche n° 4 (jointe à CE Services Infos) de la circulaire du 15 mai 2013 vous informera précisément sur ces points).

Véronique BERSON

Le diagnostic : un préalable obligatoire à l'accord ou au plan d'action.

Article L5121-10
Un diagnostic est réalisé préalablement à la négociation d'un accord collectif d'entreprise, de groupe ou de branche mentionné à l'article L. 5121-11. Il évalue la mise en œuvre des engagements pris antérieurement par l'entreprise, le groupe ou la branche concernant l'emploi des salariés âgés. Il s'appuie sur les objectifs et mesures relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes mentionnés aux articles L. 2241-3 et L. 2242-5. Le diagnostic est joint à l'accord. Son contenu est précisé par décret Article D5121-27 du code du travail.

Il permet d'analyser la situation de l'emploi des jeunes et des seniors, de la gestion des âges et de l'égalité femmes / hommes au sein de l'entreprise.

Une circulaire du 15 mai 2013 (comptant sept fiches pratiques) précise les modalités d'application du contrat de génération et prévoit notamment la mise en place d'un dispositif d'appui conseil pour les entreprises de moins de 300 salariés.

Planifiez votre formation pour 2013 !



Vous êtes élu au CE, au CHSCT, vous bénéficiez d'une formation financée par l'employeur ou le CE. Votre rémunération sera maintenue.

Nos prochains stages Inter-entreprises à Paris – N'hésitez pas à nous interroger pour la Province et le premier semestre 2013

Formation CE (de 2 à 5 jours)

- ✓ du lundi 7 au vendredi 11 octobre 2013
- ✓ du lundi 9 au vendredi 13 décembre 2013

Participation partielle possible : 2 ou 3 premiers jours ou 2 derniers jours

Formation CHSCT 3 jours

- ✓ du mardi 15 au jeudi 17 octobre 2013
- ✓ du mardi 17 au jeudi 19 décembre 2013

Formation CHSCT 5 jours

- ✓ du lundi 30 septembre au vendredi 4 octobre 2013
- ✓ du lundi 9 au vendredi 13 décembre 2013

Formations intra-entreprise dans les locaux de votre entreprise (France entière) ou dans des locaux fournis par nos soins.

- ✓ **Formation sur mesure**, proposée sur la durée de votre choix (de 1 à 5 jours)
  France entière - Le programme personnalisé sera établi selon votre demande et vos besoins…

CE Services organise régulièrement des formations sur différents thèmes :

- Préparer les élections professionnelles après la loi du 20 août 2008
- Les Risques Psychosociaux
- Restructuration et licenciements économiques
- La formation professionnelle et les obligations de l'employeur
- Techniques de négociation et conduite de réunion
- La prévoyance-santé dans l'entreprise
- Le droit disciplinaire dans l'entreprise
- Comment négocier la GPEC dans l'entreprise ?
- Epargne salariale-participation-intéressement…

Mais aussi les formations CE et CHSCT complètes ou en modules de 2 ou 3 jours et tout autre thème en fonction de vos besoins sur la France entière.

CE Services forme de nombreux élus chaque année tous secteurs confondus et dispose des agréments nécessaires à l'organisation de ces formations.

Vous êtes élu(e) au Comité d'entreprise ?

En application de l'article L2325-44 du code du travail, les membres titulaires du comité bénéficient d'un droit à la formation économique de 5 jours. Ce droit à la formation est renouvelé lorsque les élus ont exercé leur mandat pendant quatre années, consécutives ou non.

Financement

- Rémunération maintenue par l'employeur pendant la formation
- Formation à la charge du comité d'entreprise sur son budget de fonctionnement
- Frais de séjour et de déplacement à la charge du comité sur son budget de fonctionnement (0,2)

Vous êtes membre d'un CHSCT ?

Les articles L4614-14, L4614-15 et L4523-10 du code du travail disposent que, dans les établissements occupant 300 salariés et plus, les représentants du personnel au CHSCT bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions dans les conditions fixées à l'article L2325-44.

La formation est renouvelée lorsque les représentants du personnel ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non.

Pour les établissements de moins de 300 salariés, la durée de la formation est fixée à trois jours (sauf disposition conventionnelle plus favorable).

Financement

- La charge financière de la formation incombe à l'employeur dans les conditions et limites fixées par voie réglementaire.

NOUVEAU

Je souhaite des informations sur les nouvelles prestations de CE Services

Nom : ____________ Prénom : ____________

Secteur d'activité : ____________

Entreprise : ____________

Courriel personnel : ____________ Tél personnel : ____________